

## ارزشیابی راهی بسوی بهبود کیفیت\*

دکتر حسین سلمانزاده<sup>(۱)</sup> دکتر ماندانا قدیمیان<sup>(۲)</sup> مهناز ملک<sup>(۳)</sup>

### چکیده

برای دستیابی به اهداف آموزش، ضروری است که مدرسین دانش و مهارت کافی داشته باشند. از طرفی صاحب نظران عرصه آموزش نیز معتقد هستند جهت بهبود روش های آموزشی باید آنها را مستند نمود. از این رو ارزیابی به عنوان وسیله ای برای مستند سازی و ارتقای کیفیت مطرح می شود، ولی متأسفانه روش های ارزیابی تا به امروز چندان مؤثر نبوده و نتوانسته است باعث ارتقای سطح آموزش و عملکرد در دانشگاه ها شود. به منظور تشخیص مؤثر بودن روش های ارزشیابی اساتید در بهبود عملکرد آنها توسط مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران مطالعه ای توصیفی و گذشته نگر صورت گرفت. جامعه مورد بررسی را کلیه اساتید دانشگاه علوم پزشکی ایران تشکیل می داد که در طی سال های ۱۳۷۸ و ۱۳۷۹ توسط دانشجویان، مدیر گروه های آموزشی و خودشان ارزشیابی شده بودند. نتایج نشان داد که علی رغم اینکه نتایج ارزشیابی به اطلاع اعضای هیأت علمی رسیده بود تغییر قابل توجهی در عملکرد و در نتیجه نتایج ارزشیابی آنها در سال بعد مشاهده نگردید. این موضوع نارسایی شیوه های ارزشیابی را در ارتقاء کیفی و عملکرد اساتید مشخص نموده، لزوم بازنگری روش های موجود را گوشزد می نماید.

واژه های کلیدی: ارزشیابی، بازخورد، ارتقاء کیفیت

### مقدمه

ارتقای کیفیت آموزش شود. یکی از مهمترین راه های حفظ ارتقاء کیفیت آموزش در رسیدن به استانداردها، انجام ارزشیابی سیستم آموزشی است. ارزشیابی به عنوان یکی از فرآیندهای شناخته شده و رایج در مدیریت آموزشی، روز به روز اهمیت بیشتری می یابد. بی شک نمی توان کسی را یافت که نسبت به ارزشیابی و کارکردهای چشمگیر آن به عنوان ابزاری برای تحقق اهداف و راهبردهای آموزشی دانشگاه تردیدی به خود راه دهد. با این وجود مطلوبیت و میزان اثربخشی

ارتقای کیفیت آموزش، همواره به عنوان یکی از مسائل اصلی در سیستم آموزش پزشکی کشور مطرح بوده و با توجه به اهمیت این موضوع از دیرباز راهکارهای متعددی در این زمینه طرح و آزموده شده است. با توجه به حساسیت امر آموزش و لزوم توجه به فرآیندهای آموزشی و یادگیری دانشجویان می توان گفت که بهبود کیفیت کار اساتید می تواند منجر به

\* این مقاله در اولین همایش سراسری ارزشیابی و اعتباربخشی در آموزش پزشکی (اهواز، ۱۳۸۰) ارائه شده است.

۱- مربی و دکترای مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، رئیس مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران. (مؤلف مسؤول)

۲- دندانپزشک عمومی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران.

۳- کارشناس مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران.

ارزشیابی استاد از جمله دغدغه‌هایی است که همواره توجه صاحب‌نظران و اندیشمندان را به خود جلب نموده و در این راستا تمامی تلاش‌ها به بهبود کیفیت و انطباق آن با نتایج واقعی معطوف شده است.

در همین راستا مطالعات نشان می‌دهد که چنانچه ارزشیابی وسیله‌ای ناکافی و غیردقیق برای سنجش عملکرد واقعی اساتید باشد، نتایج غیر قابل قبولی را از قبیل کاهش انگیزه آنها به منظور تدریس و آموزش بهتر و انجام پژوهش، در نتیجه کاهش سطح علمی دانشگاه و در نهایت افت تحصیلی دانشجویان به همراه خواهد داشت. متقابلاً مناسب بودن ارزشیابی استادان، افزایش انگیزه به منظور تلاش بیشتر و بهبود سطح کیفی آموزش را امکان‌پذیر می‌سازد.

از سوی دیگر فقدان برنامه ارزشیابی کارآمد در دانشگاه به معنای عدم ارتباط سازنده و مؤثر با محیط درون و بیرون سازمان تلقی می‌شود. پیامد چنین وضعیتی تولید بی‌نظمی است که ارتقاء سطح فعالیت‌های علمی، آموزشی و پژوهشی و در نهایت دستیابی به رسالت‌های آموزشی دانشگاه را با خطر مواجه می‌سازد. زیرا عدم اطلاع از کمیت و کیفیت عملکرد اساتید و کادر آموزشی دانشگاه‌ها که با استفاده از مکانیسم بازخورد و از طریق ارزشیابی‌های سالانه آموزشی اساتید فراهم می‌شود، موجب می‌شود که آنها و مسئولین و مدیران دانشگاه از فرصت‌ها و تهدیدهای فرا روی خود بی‌اطلاع بمانند و در نتیجه هرگونه امکان رشد، توسعه و بهبود منتفی می‌گردد.

با این توضیحات اهمیت جایگاه ارزشیابی آموزشی اساتید در دانشگاه‌ها بیش از پیش مشخص می‌شود و مدیران کاردان سعی می‌نمایند با درک اهمیت آن از ظرفیت‌هایی که ارزشیابی فراهم می‌سازد، استفاده بهینه نمایند. مهمترین نکته در استفاده از مزایای ارزشیابی استاد، آگاهی و دانش نسبت به شیوه‌های ارزشیابی و نتایج حاصل از آن

می‌باشد. زمانی می‌توان به نتایج حاصل از ارزشیابی اعتماد نمود که اطلاعات گردآوری شده از صحت و دقت کافی برخوردار باشد. بدیهی است شرط لازم برای تحقق آن، وجود ابزار و روشی مناسب برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز است. اگر ارزشیابی به نحو صحیح و اصولی صورت گیرد و ارزیاب کار خود را با واقع‌نگری انجام داده باشد، اطلاعات حاصل از ارزشیابی می‌تواند مبنای منطقی، اصولی و قابل دفاع برای بسیاری از تصمیمات اداری، استخدای و آموزشی نظیر انتصاب، ارتقاء، پرداخت و آموزش اساتید را پدید آورد. همچنین موجبات بسط و توسعه رضایت شغلی و ارتقاء کارآمدی آنها را فراهم، و رضایت‌مندی دانشجویان و ارتقاء کیفیت سیستم آموزشی دانشگاه را به دنبال داشته باشد.

پژوهش حاضر که توسط مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران صورت گرفته است، نتایج ارزشیابی‌های مختلف اساتید را در دانشگاه علوم پزشکی ایران، در سال‌های ۱۳۷۸ و ۱۳۷۹ مورد بررسی قرار داده و آنها را با یکدیگر مقایسه می‌نماید و سعی دارد که به منظور ارتقاء کیفیت امر ارزشیابی، رهنمودهای مؤثری را ارائه نماید.

نگاهی به فرآیند ارزشیابی استاد در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران

بنا به توصیه مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران، از سال ۱۳۷۳ ارزشیابی استاد در دانشکده‌های مختلف تابعه این دانشگاه صورت می‌گرفت و در این زمینه هر دانشکده با تشکیل کمیته‌ای فرم‌هایی را طراحی نموده و رأساً نظرات دانشجویان را در مورد هر استاد جمع‌آوری می‌نمود، که معمولاً بازخوردی نیز از نتایج آن به اساتید داده نمی‌شد. از سال ۱۳۷۶، موضوع ارزشیابی استاد به طور جدی‌تری توسط مرکز مطالعات و توسعه



آموزش پزشکی پیگیری شد. بدین ترتیب که ابتدا فرم نظرسنجی در مورد استاد که معمولاً توسط دانشجویان تکمیل می‌گردد، تهیه و از طریق انجام یک بررسی و با استفاده از نظرات استادان، دانشجویان و متخصصین، فرم مورد نظر تدوین و مورد بهره‌برداری قرار گرفت. سپس با توجه به گستردگی فعالیت استادان، دو فرم دیگر یکی به منظور تعیین نظرات مدیر گروه در مورد استاد و دیگری به منظور خود ارزیابی استاد درباره فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و اجرایی که توسط خود استاد تکمیل می‌شود، تهیه گردید. پس از نمره گذاری و تعیین امتیاز برای هر یک از فرم‌ها، برای ارزشیابی استاد در بین دانشکده‌های مختلف تابعه دانشگاه علوم پزشکی ایران به کار گرفته شد. به منظور تسهیل امور براساس هر یک از فرم‌های سه گانه مذکور، برنامه اختصاصی ارزشیابی به سفارش مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران در رایانه نوشته و اطلاعات فرم‌های هر یک از اساتید به تفکیک گروه آموزشی و دانشکده محل خدمتشان، در آن وارد می‌شود.

فرم شماره (۱) یا اظهارنظر دانشجو در خصوص تدریس نظری استاد، در هر نیمسال تحصیلی توسط کلیه دانشجویان کلاس‌هایی که یک استاد تدریس می‌نماید، تکمیل می‌شود. فرم شماره (۲) یا اظهار نظر مدیر گروه در مورد استاد، هر ساله توسط مدیر گروه هر یک از گروه‌های آموزشی دانشگاه در خصوص هر یک از اساتید گروه تکمیل می‌شود. فرم شماره (۳) یا فرم خود ارزشیابی استاد هر ساله توسط هر یک از اساتید در خصوص فعالیت‌های سالیانه آموزشی - پژوهشی و اجرایی آنها تکمیل می‌شود.

پس از جمع آوری کلیه فرم‌ها، داده‌های موجود در آنها وارد رایانه می‌شود. نمره کسب شده توسط هر استاد از هر فرم و نمره کل ارزشیابی وی به صورت کارنامه‌ای نهایی مشخص می‌گردد.

شایان ذکر است نمره کل ارزشیابی ۱۰۰ در نظر گرفته شده است. از این یکصد نمره ۳۶ نمره به فرم اظهار نظر دانشجو در مورد آموزش نظری استاد اختصاص داده شده است. از ۳۶ نمره این فرم، ۳۰ نمره به ۲۰ سؤال و ۶ نمره به امتیاز اساتید بر حسب تعداد واحدهای درسی، تعداد دانشجویان هر کلاس، مقطع تحصیلی دانشجویان و دروس مشترک یا انفرادی تعلق گرفته است. از آنجا که عملاً هر یک از اساتید نمی‌توانند تمام امتیاز این فرم را کسب نمایند نمره ۲۵ به بالا برای این فرم قابل قبول می‌باشد.

به فرم اظهار نظر مدیر گروه در مورد استاد با ۱۲ سؤال نیز، ۲۴ نمره اختصاص یافته است. نمره ۱۸ به بالا برای این فرم قابل قبول می‌باشد.

۴۰ نمره مابقی هم به فرم خود ارزیابی استاد یا گزارش فعالیت‌های سالیانه آموزشی، پژوهشی و اجرایی اساتید از قبیل شرکت در برنامه‌های آموزشی، اجرای طرح‌های پژوهشی، ترجمه و نگارش کتاب، مقاله و... اختصاص داده شده است. نمره ۲۵ به بالا برای این فرم قابل قبول می‌باشد.

با توجه به اینکه نمره کل ارزشیابی ۱۰۰ در نظر گرفته شده است، کسب حداقل ۶۸ نمره از این یکصد نمره برای اساتید قابل قبول می‌باشد.

### روش پژوهش

این پژوهش به روش توصیفی - تحلیلی و بصورت گذشته‌نگر صورت گرفته است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه اساتید دانشگاه علوم پزشکی ایران تشکیل می‌دادند.

اطلاعات مورد نیاز از نمرات ارزشیابی اساتید دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال‌های ۱۳۷۸ و ۱۳۷۹، براساس نمرات سه فرم ارزشیابی و با استفاده از برنامه اختصاصی رایانه‌ای ارزشیابی این مرکز بدست آمد.

پس از بررسی نمرات کسب شده اساتید در سال ۷۸ و ۷۹، نتایج آنها با یکدیگر مقایسه گردید. با وجود اینکه نتایج ارزشیابی های سال ۷۸ به اساتید منعکس شده بود، مشخص شد که نمرات آنها در این دو سال از فرم های شماره (۱) و (۲) تفاوت چندانی با یکدیگر نداشت، ضمن آنکه نمرات کلی اکثریت اساتید از حد نصاب تعیین شده نیز کمتر بود. اما نمره کسب شده از فرم شماره (۳) - مربوط به فعالیت های خود استادان - بیشتر شده بود. با طراحی یک فرم نظرخواهی و مصاحبه با برخی استادان، علل عدم موفقیت این نوع ارزشیابی ها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از این نظرسنجی با طراحی پرسشنامه ای در نرم افزار آماری EPI6 مورد تحلیل قرار گرفت.

### یافته های پژوهش

بر اساس نمودار شماره (۱) نمرات اساتید در زمینه فرم اظهار نظر دانشجو در مورد آموزش نظری استاد در سال ۱۳۷۹ نسبت به سال ۱۳۷۸، با کاهش همراه بوده است. دلایل زیر می تواند باعث بوجود آمدن چنین نتیجه ای شود:

به کاربردن شیوه های قدیمی تدریس، استفاده کمتر از مطالب علمی روز، فقدان توانایی لازم در رفع مشکلات علمی دانشجویان، تسلط ناکافی به موضوع درس، توانایی ضعیف در کنترل و اداره کلاس، ناتوانی در تفهیم مطالب به دانشجویان، عدم استفاده صحیح از وسایل کمک آموزشی و... از جمله عواملی هستند که موجب نارضایتی دانشجویان از شیوه تدریس نظری اساتید می شوند.

فقدان ارتباط مناسب بین اساتید و دانشجویان باعث می شود که دانشجویان نظرات شخصی خود را در فرم ارزشیابی منعکس کنند و بعضاً ممکن است که این نظرات چندان با واقعیت مطابقت نداشته باشد. کم بودن تعداد واحدهای درسی که توسط اساتید

تدریس می شود، مقطع تحصیلی که استاد در آن تدریس می کند، تعداد دانشجویان، انفرادی و مشترک بودن واحد درسی از دیگر عواملی است که موجب نوسان نمرات اساتید در خصوص این فرم می شود. انعکاس نارضایتی دانشجویان از اساتید به مدیر گروه و عدم ارائه برنامه کاری مناسب و ناهماهنگی با فعالیت های گروه مربوطه، موجب کاهش نمرات اساتید از فرم شماره (۲) یا اظهار نظر مدیر گروه درباره استاد می شود.

با توجه به نمودار شماره (۳) نمره فرم اظهار نظر استاد در زمینه فعالیت های آموزشی و پژوهشی خویش در سال ۱۳۷۹ نسبت به سال ۱۳۷۸، افزایش داشته است. ولی همانطور که مشاهده می شود هنوز هم اکثریت قریب به اتفاق اساتید در زمینه این فرم نمراتی کمتر از میزان قابل قبول کسب کرده اند. پایین بودن نمره کسب شده از این فرم معلول عوامل مختلفی است که به برخی از آنها به شرح زیر اشاره می شود:

فرم خود ارزیابی یا اظهار نظر استاد در راستای فعالیت های آموزشی و پژوهشی خویش در دو بخش طراحی گردیده است. (۵۰ درصد) نمره این فرم مربوط به فعالیت های آموزشی شامل تدریس دروس، شرکت در کارگاه های آموزشی، ژورنال کلاب و همایش های علمی است و (۵۰ درصد) مابقی به فعالیت های پژوهشی، شامل تألیف و ترجمه، مشاوره و راهنمایی پایان نامه ها، ارائه مقاله در مجلات علمی و انجام پژوهش های علمی تعلق دارد.

شمار زیادی از اساتید صرفاً فعالیت های آموزشی دارند و کمتر در زمینه های پژوهشی فعالیت می کنند. با توجه به اینکه (۵۰ درصد) نمرات فرم خود ارزیابی استاد به امر پژوهش و فعالیت های مربوطه اختصاص داده شده است، لذا اساتید درصد کمتری از امتیازات این بخش را کسب می نمایند.

نمودار شماره (۴) نمره کل ارزشیابی اساتید



دانشگاه علوم پزشکی ایران را در سال‌های ۷۸ و ۷۹ با یکدیگر مقایسه می‌نماید. همانطور که مشخص می‌باشد هنوز هم اکثریت اساتید نمراتی کمتر از حد نصاب تعیین شده را کسب کرده‌اند.

با توجه به نتایج بدست آمده، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران بر آن شد تا ضمن انجام مصاحبه با برخی از اساتید و نظرسنجی از آنها دلایل عدم موفقیت ارزشیابی‌های آموزشی اساتید دانشگاه را از دیدگاه خودشان مورد بررسی قرار دهد. این نظر سنجی که با استفاده از ۱۲ سؤال بسته انجام شد، نظرات ۲۰۰ نفر از اساتید دانشگاه را درباره ارزشیابی‌های آموزشی مورد بررسی قرارداد. میانگین سنی پاسخ دهندگان ۴۱/۲۹ سال بود که به طور متوسط ۱۵/۶۷ سال سابقه عضویت در هیأت علمی را داشتند.

عدم استفاده از معیارهای علمی و قابل سنجش در ارزیابی عملکرد اساتید (۷۳/۱ درصد)، در نظر نگرفتن نتایج ارزشیابی در برنامه‌ریزی آموزشی برای هر استاد (۶۵/۴ درصد)، عدم مشارکت اساتید در تعیین معیارهای ارزشیابی (۶۳/۵ درصد)، فقدان درک واحد از فلسفه ضرورت ارزشیابی (۴۲/۳ درصد)، عدم تمایل اساتید به انجام ارزشیابی (۱۱/۵ درصد) و... از جمله دلایلی بودند که اساتید به عنوان مهمترین دلایل اثرگذار بر عدم موفقیت ارزشیابی‌ها به آنها اشاره کردند.

همچنین بسیاری از اساتید اظهارات داشتند که روند فعلی ارزشیابی منجر به سنجش عملکرد واقعی اساتید نمی‌شود علت آن را توجه نبودن برخی از دانشجویان نسبت به ضرورت انجام ارزشیابی، سوء استفاده برخی از دانشجویان از موقعیت اساتید ارزشیابی شونده، عدم تطابق موارد مندرج در فرم‌های ارزشیابی با ماهیت عملکردی فعالیت‌های اساتید بخصوص در مورد اساتید بالینی و آنهایی که در فیلد

تدریس می‌کنند، عدم همخوانی برخی از موارد فرم‌های ارزشیابی با شرایط موجود و امکانات آموزشی - پژوهشی در دسترس اعضاء هیأت علمی نام بردند. آنان همچنین همسان نبودن وظایف اساتید دانشکده‌های مختلف و استفاده از فرم‌های واحد ارزشیابی برای تمام اساتید دانشگاه، استفاده غیر منطقی برخی مسئولان دانشکده‌ها از فرآیند ارزشیابی به عنوان ابزاری برای اعمال مسائل شخصی، عدم امکان آزادی عمل اعضاء هیأت علمی (نداشتن امکانات لازم) به منظور تغییر شیوه تدریس، گرفتن امتحان، تغییر برنامه درسی و... از دیگر مواردی دانستند که به ماهیت سازنده ارزشیابی لطمه وارد می‌سازد.

#### بحث و نتیجه‌گیری

آنچه که کمتر مورد توجه قرار گرفته، این است که ارزشیابی وسیله‌ای برای آگاهی از وضع موجود و ابزاری برای ارائه بازخورد به سیستم می‌باشد. زمانی می‌توانیم از ارزشیابی به درستی استفاده کنیم که تمام مؤلفه‌ها و اجزای سیستم به درستی در جای خودشان قرار گرفته، اهداف و رسالت‌های سیستم به درستی تعریف شده باشند. نقاط ضعف و قوت سیستم، فرصت‌ها و تهدیدها مشخص شوند. شاخص‌ها و استانداردهای آموزشی تدوین شوند و ما ضمن انجام ارزشیابی بخواهیم از وضع جاری خود آگاه و برای بهبود مستمر فرآیندهای آموزشی برنامه‌ریزی کنیم. متأسفانه چون مسئولین دانشگاه به ارزشیابی به عنوان فرآیندی مستمر نگاه نمی‌کنند و نتایج آن را به عنوان ابزاری در برنامه‌ریزی استراتژیک به کار نمی‌برند، ارزشیابی‌ها نتوانسته‌اند آنطور که باید منجر به بهبود کیفیت شود. از آنجا که دلایل کاهش نمرات ارزشیابی اساتید بصورت ریشه‌ای مورد بررسی قرار نمی‌گیرد، با وجود انعکاس نتایج ارزشیابی اساتید به آنها، تغییری

در وضع جاری دانشکده‌ها بوجود نمی‌آید. بنابراین نمی‌توانیم انتظار داشته باشیم که با وجود مشکلات و موانع موجود، اساتید دانشکده‌های مختلف بتوانند تغییر چندانی در عملکرد جاری خود حاصل آورند ضمن آنکه فرصت لازم به آنها داده نمی‌شود تا نقاط ضعف خود را برطرف کنند. از طرف دیگر چون ما عادت نکرده‌ایم که نگرش سیستمی داشته باشیم، باز هم توجهی به نمرات بالای اساتید در فرم‌های ارزشیابی نداریم و معمولاً استادانی که نمرات بالای ارزشیابی را کسب کرده‌اند، به درستی تقدیر نمی‌شوند، با وجود اینکه این امر می‌تواند با ایجاد انگیزه در اساتید تلاش و کوشش بیشتری را فراهم آورد.

ایجاد فرصت‌های مطالعاتی و پژوهشی برای استادان، ایجاد انگیزه در بین آنها به منظور ارتقاء دانش و مهارت، استفاده از معیارهای علمی و قابل سنجش برای ارزیابی عملکرد، مشارکت بیشتر آنها در برنامه‌ریزی و اجرای ارزشیابی، جذب و بکارگیری اساتید براساس توان علمی و تجربیات آموزشی، برگزاری کارگاه‌های آموزشی به منظور ارتقاء دانش و توانمندی استادان، آگاه نمودن آنها از نتایج ارزشیابی، برقراری شرایط مناسب برای انجام ارزشیابی، قدردانی شایسته از افرادی که نمرات بالای ارزشیابی را کسب کرده‌اند، توجه به ارزشیابی از جانب مسئولین دانشکده، توجه بیشتر به انجام ارزشیابی توسط خود استاد و... از جمله مواردی بود که توسط اساتید به عنوان عواملی که موجب ارتقاء کیفیت ارزشیابی آموزشی می‌شود پیشنهاد گردید.

نمودار شماره (۵) مواردی را که از سوی اساتید به عنوان عوامل مؤثر بر ارتقاء کیفیت ارزشیابی آموزشی پیشنهاد گردید نشان می‌دهد.

#### پیشنهادهای

ارزشیابی یک فعالیت علمی و سیستماتیک

محسوب می‌شود و فرآیندی است که باید به طور مستمر صورت گیرد. چنانچه بخواهیم ارزشیابی بخوبی انجام و منجر به بهبود و ارتقاء کیفیت آموزش شود، پیشنهاد می‌گردد:

۱- ابتدا اهداف مورد نظر ارزشیابی واقع بینانه و به طور کامل تعیین گردد.

۲- مشخص شود چه چیزی را، چگونه و در چه زمانی می‌خواهیم مورد ارزشیابی قرار دهیم.

۳- از ابتدا چگونگی استفاده از نتایج ارزشیابی را تعیین کنیم.

۴- مسئولین و اساتید را در مورد ارزشیابی به خوبی توجیه و نظرات آنان را مورد توجه قرار دهیم.

۵- دانشجویان در مورد ارزشیابی و نقشی که می‌توانند در بهبود کیفیت آموزش داشته باشند توجیه شوند.

۶- ارزیابی در زمان مقرر انجام و نتایج آن با روش‌های علمی تحلیل و گزارش شود.

۷- نتایج کار هر یک از اساتید در اختیار آنان قرار گیرد، توصیه‌ها و پیشنهادها در مورد بهبود کیفیت کار آنان اعلام و بازخورد نظرات آنان سؤال شود.

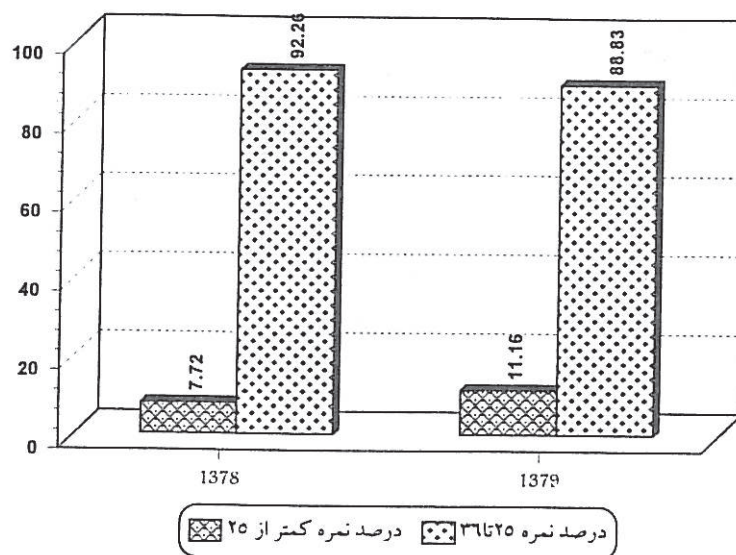
۸- به نحوی شایسته از استادانی که نمرات بالایی کسب می‌کنند قدردانی شده و مورد تشویق قرار گیرند.

۹- میزان پیشرفت اساتید در کسب نمرات مطلوب ارزشیابی به عنوان یک معیار در انتصاب، تبدیل وضعیت و یا ارتقاء آنها مورد توجه قرار گیرد.

۱۰- دوره‌های آموزشی برای افزایش دانش و توانمندی اساتید در زمینه فعالیت‌های آموزشی برقرار گردد.

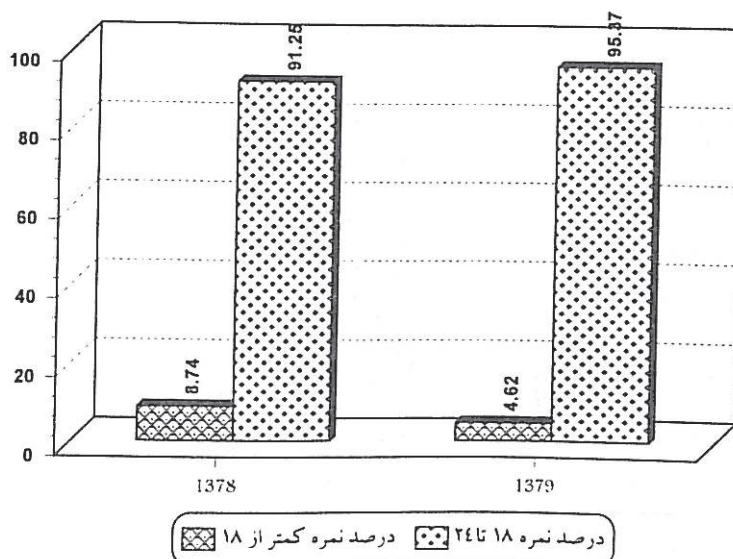


نمودار شماره ۱- نمودار مقایسه‌ای توزیع فراوانی نسبی نمرات اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران در زمینه فرم اظهار نظر دانشجو در مورد آموزش نظری استاد در سال‌های ۱۳۷۸ و ۱۳۷۹

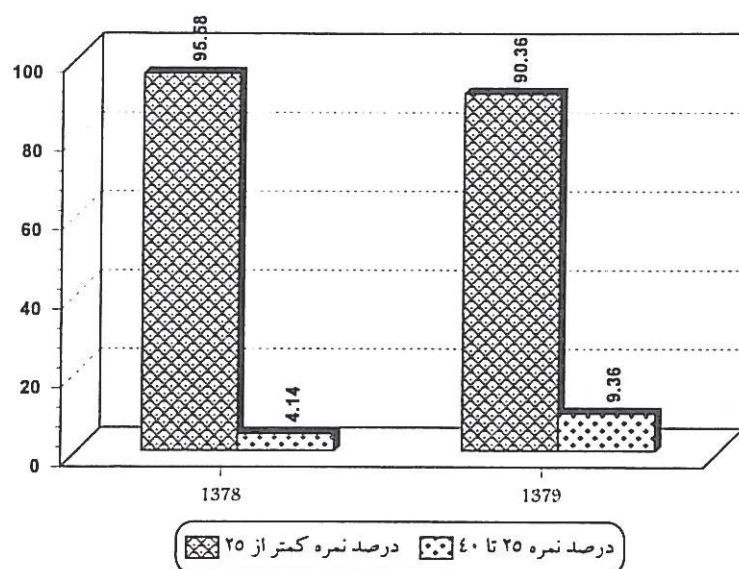


Management  
And  
Medical  
Information  
مدیریت  
اطلاع‌رسانی  
پزشکی  
۴۷

نمودار شماره ۲- نمودار مقایسه‌ای توزیع فراوانی نسبی نمرات اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران در زمینه فرم اظهار نظر مدیر گروه در مورد استاد در سال‌های ۱۳۷۸ و ۱۳۷۹

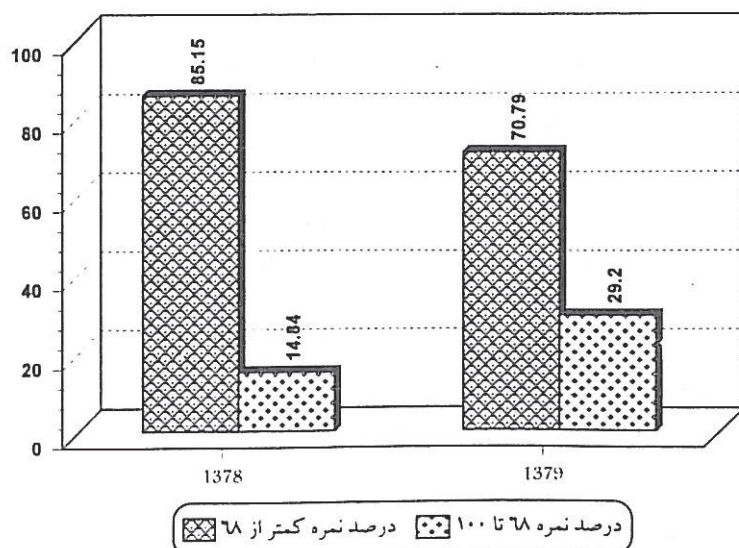


نمودار شماره ۳- نمودار مقایسه‌ای توزیع فراوانی نسبی نمرات اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران در مورد فرم اظهار نظر استاد در مورد فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی خویش در سال‌های ۱۳۷۸ و ۱۳۷۹



Management  
And  
Medical  
Information  
مدیریت  
اطلاع‌رسانی  
پزشکی  
۴۸

نمودار شماره ۴- نمودار مقایسه‌ای توزیع فراوانی نسبی نمره کل ارزشیابی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال‌های ۱۳۷۸ و ۱۳۷۹



۱۳۸۰ / بهار و تابستان  
Vol. 4 / NO. 10-11 / Fall & Winter 2001-2



۱- آقاسی بیگ، پریا. "مطالعه تطبیقی مکانیزم ارزیابی عملکرد کارکنان اداری در بیمارستان‌های عمومی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران" پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ۱۳۷۹.

۳- حقیقی، محمدعلی و رعنائی، حبیب. بهره‌وری نیروی انسانی - ارزشیابی عملکرد کارکنان. تهران: انتشارات ترمه، ۱۳۷۶.

۵- لامعی، ابوالفتح. مبانی مدیریت کیفیت. تهران: کمیته کشوری ارتقاء کیفیت، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، ۱۳۷۸.

۷- مک کلنل، جان. اچ. روش ارزیابی مدیریت. ترجمه همایون حواشی، جلد ۱ و ۲، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۱.

Management  
And  
Medical  
Information

مدیریت  
اطلاع رسانی  
پزشکی

9- Sallis, Edward. *Total Quality Management*, Second Edition. KOGAN PAGE Pub., London: 1997.

# Evaluation, the Path to the Quality Improvement\*

*H. Salmanzadeh Ph.D.\*<sup>(1)</sup> M. Ghadamian D.D.S.<sup>(2)</sup> M. Maleki B.S.<sup>(3)</sup>*

## Abstract

To obtain educational goals, teachers should have sufficient knowledge and skills. On the other hand process is not usually apparent.

Educational authorities believe that one of the most important steps that could improve quality is documenting teaching progress so that evaluation comes as a documenting device.

We think, the existing evaluation methods are not as efficient as they should be and could not gain the goals of evaluation. So we conducted a descriptive, retrospective study?

Which was held in all faculties of IUMS which had been evaluated by students, educational department heads and the teachers themselves during 1998-2000.

The findings show that although the results of 1999 evaluation were presented to the faculty members there were no significant changes in the 2000s' evaluation. This means that the existing assessment methods have little value in teaching improvement.

**Key Words:** *Evaluation, Feedback, Quality Improvement*



\* This article has been presented in the first evaluation and accreditation congress in Medical Education held in Ahwaz (2002)

1- Instructor, Ph.D. in Health Services Administration, Director of Educational Development Center, Iran University of Medical Sciences, Tehran. (\* Corresponding Author)

2- D.D.S., Educational Development Center, Iran University of Medical Sciences, Tehran.

3- B.S. in Health Services Administration, Educational Development Center, Iran University of Medical Sciences, Tehran.